بحـوث ودراسات

المشاركة بالعمل التطوعي
في الامارات العربية المتحدة
«دراسة ميدانية»

اعـداد:
راشـد محمـد راشـد

المقـدمـة :

لقد أصبحت عملية المشاركة في العمل التطوعي في الامارات العربية المتحدة ظاهرة كفيلة بالدراسة، فلها من الجوانب التاريخية مايؤهلها لتأخذ مكانها في نفوس أفراد المجتمع، ولها من الجوانب المعاصرة مايشد ازرها ويساعد على زيادة فعاليتها في خدمة وتنمية المجتمع.

فلقد كانت الامارات ومنذ مطلع هذا القرن تعتمد في تقديم الخدمات الاجتماعية على نظامين هما:-

١ - **نظام التكافل الاجتماعي** الذي يستند إلى تعاليم الدين الاسلامي والتزام سكان مجتمع الامارات بهذا النظام، ومن صور هذه الخدمات توظيف أموال الزكاة والصدقات في مساعدة الأيتام والمعوزين والمستحقين.

٢ - **نظام الفزعة** وهو النظام الذي يعتمد على التراث الاجتماعي الذي ينحدر في أصوله إلى

* عضو هيئة التحرير بمجلة شؤون اجتماعية.

التكوين الاجتماعي القبلي الذي ساد هذه المنطقة من أقدم العصور، وهو نظام النصرة أو نصرة المحتاج - وتقدم مثل هذه الخدمات، في حالة حدوث بعض المصاعب التي يواجهها الأفراد كما في حال غرق سفية أو حالة وفاة طارئة أو تعرض العائلة إلى سرقة وترتبط هذه الخدمات بدرجة القرابة.

ومن جانب آخر، أدت المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وظروف الحياة التي بدأت مع اكتشاف النفط، وقيام اتحاد الامارات العربية المتحدة إلى خلق شكل آخر للخدمات الاجتماعية. فظهر دور الدولة بارزاً في عملية الخدمات، كما ان المشاركة الفردية في العمل التطوعي وانشاء المؤسسات الحديثة بأشكالها المختلفة زاد الوعي الاجتماعي لدى الأفراد بأهمية دورهم في عجلة التنمية.

أولاً : أهمية الدراسة وسبب اختيارها :-

إن العمل التطوعي ليس بالجديد على مجتمع الامارات - كما ذكرنا سابقاً، شأنه في ذلك شأن معظم الدول العربية والاسلامية التي تنبع مثل هذه الأعمال من قيمها وتقاليدها، فعمل الخير مسألة موغلة في القدم، ولكن ماهو شأن العمل التطوعي في الامارات حالياً وبعد تكون الدولة ذات المؤسسات الاجتماعية الحديثة؟ وماهو شأن المواطنين بالمشاركة في العمل التطوعي؟ وماهي المنظمات التطوعية الحديثة التي توفر التنظيم الأمثل لهذه المشاركة؟

إن الاهتمام المتزايد بعملية المشاركة وسلبية العمل التطوعي هما اللذان فرضا هذه الدراسة، وأياً كان السبب، فإن النتائج التي نطمح في التوصل إليها من خلال هذه الدراسة أنها ستتلمس الاجابة على هذه التساؤلات.

إن دولة الامارات ومنذ نشأتها عام ١٩٧١م، وضعت الأسس التي تكفل حرية الرأي والمشاركة ضمن دستورها، وهي بالتالي وضعت أسساً للعمل التطوعي من خلال قوانين سنتها لتساعد على تنظيم العمل التطوعي بأشكاله المختلفة عوضاً من أن يأخذ هذا العمل شكل الاحسان أو العمل غير المنظم، والمشاركة العشوائية غير الهادفة. فهل حقق هذا التنظيم العلوي - نقصد به هنا الدستور والقوانين المنظمة - مايطمح إليه في بناء الإنسان وتحقيق المشاركة الفعلية؟ وهل توصل هذا الانسان إلى قناعة كافية بالمشاركة في العمل التطوعي من خلال منظماته؟ تلك المنظمات التي بدأت تأخذ شكلاً مميزاً وتمارس أنشطة ذات فائدة تساعد في تنمية المجتمع، لذلك كان لابد من وقفة حول هذه المؤسسات، وفي استطلاع لاتجاهات عينة من مواطني الامارات حولها وحول المشاركة في انشطتها، وإن صح التعبير، المشاركة من أجل العمل الوطني التنموي بشكل عام.

وتحدد هذا الا هتمام بعد طرح عدة تساؤلات أهمها: ماهو دور المنظمات التطوعية في التنمية أو ماذا تقدم هذه المنظمات؟ وماهو دور الفرد المشارك؟

هذه التساؤلات التي طرحت كان لابد من مناقشتها مناقشة علمية تعتمد على البحث العلمي والمقنن لاعلى الاستنتاج العشوائي.

ثنياً: أهداف الدراسة:-

تحاول الدراسة تحقيق عدة غايات أهمها:-

١ - استطلاع رأي فئة معينة من المواطنين حول المشاركة في العمل التطوعي، وتأثرها بعدد من المتغيرات مثل النوع، والمكانة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، ومكان المنظمة التطوعية.

٢ - أهم الأسباب التي تساعد أو تنفر من الانخراط في العمل التطوعي.

٣ - أسباب الانقطاع عن العمل التطوعي.

٤ - أهمية المؤسسات الرسمية في التشجيع على المشاركة في العمل التطوعي.

٥ - الأساليب الواجب اتباعها لزيادة فاعلية العمل التطوعي.

٦ - السمات والخصائص التي تؤهل الأفراد للمشاركة.

والدراسة بهذا الشكل، لن تدرس قطاعاً واحداً فقط بل ستحاول الالمام بجميع مجالات العمل التطوعي بالدولة من جمعيات ذات نفع عام، وأندية رياضية، وجمعيات تعاونية، واتحادات رياضية، في محاولة للتعرف على قيمة أساسية بين أفراد المجتمع وهي المشاركة بالعمل التطوعي.

ثالثاً: منهج الدراسة :-

إن المنهج المستخدم بالدراسة، هو المسح الاجتماعي عن طريق العينة حيث عرفه «مورس» بأنه منهج لتحليل ودراسة أي موقف أو مشكلة اجتماعية أو جمهور ما. وذلك باتباع طريقة علمية منظمة لتحقيق أغراض معينة.

ولما كانت هذه الدراسة تعتمد على استطلاع رأي مكون من شقين **الأول** عامل ومشارك في العمل التطوعي. **والثاني** بعيد عن المشاركة، كما أن كبر حجم المجتمع المراد دراسته حدا بنا إلى هذا المنهج مع اضافة بعض الأساليب الاحصائية مثل معامل ارتباط «بيرسون»(٢).

رابعاً: أداة جمع البيانات :-

اعتمدت الدراسة على الاستمارة كوسيلة لجمع البيانات، والاستمارة هذه ذات متغيرات متعددة لقياس اتجاهات العينة في موضوع المشاركة بالعمل التطوعي، حيث تم استيفاؤها من المشاركين في العمل التطوعي وغير المشاركين فيه، وتمت على مرحلتين.

١ – المرحلة الأولى :

عملية تجريب الاستمارة. حيث طبقت على (١٥) حالة وذلك للتعرف على صدق وثبات الاداة. واعادة صياغتها ووجود بدائل مختلفة عن البدائل الموضوعة في البداية.

٢ – المرحلة الثانية :

وشملت عملية تطبيق الاستمارة بعد اعدادها على الوجه النهائي وقد تضمنت استمارة البحث (٤٥) سؤالاً حول مختلف جوانب الموضوع، وفي ضوء أهداف البحث، فكان منها ٥٤ سؤالاً تناولت المتغيرات الأساسية للدراسة، وسؤال مفتوح، أما باقي الأسئلة فهي من النوع المغلق ذي البدائل المتعددة، وتوزعت موضوعاً إلى ستة أسئلة حول أهمية المشاركة في العمل التطوعي ونوعها، وثمانية أسئلة حول الأسباب التي تساعد على العمل التطوعي أو تنفر منه، وخمسة أسئلة للمشاركين في العمل التطوعي، وستة أسئلة حول الأساليب الواجب اتباعها لزيادة فاعلية العمل التطوعي.

خامساً: حجم العينة وخصائصها :-

بلغ عدد أفراد العينة (١٤٠) فرداً يمثلون أغلب مناطق الدولة جغرافياً.

١ – النوع : يتوزع أفراد العينة حسب النوع إلى ١ر٥٢٪ من الذكور و٩ر٤٧٪ من الاناث.

٢ – السـن :

لقد غطت الدراسة شرائح عمرية مختلفة وزعت على أربع فئات وهي من ١٨ : ٢٢ سنة بنسبة ٤ر١٠٪، ومن ٢٣ : ٢٧ سنة وهي الفئة الأكبر عدداً بنسبة ٩ر٤٥٪، ومن ٢٨ : ٣٢ سنة بنسبة ٩ر٢٨٪، و٣٣ سنة فأكثر بنسبة ٨ر١٤٪، بوسط حسابي قدره (٧٩ و٢٩) سنة ووسيط قدره (٢٧) سنة، حيث إن أكبر عمر في العينة بلغ (٥٢) سنة وأصغر عمر بلغ (١٨) سنة.

٣ – النشاط الاقتصادي :-

أ – في الحالة العملية :

تبين أن أصحاب العمل يمثلون نسبة ٥٪، ونسبة الذين يعملون لحسابهم تبلغ ١ر٢٪، والذين يعملون بأجر تمثل ٦ر٨٨٪، ونسبة الذين يعملون بدون أجر ٧ر٪، ونسبة الذين لايعملون ٦ر٣٪.

ب – أقسام المهـن :

تبين أن نسبة أصحاب المهن الفنية والعلمية بلغت ٧ر٤١٪، والمديرين الاداريين ومديري الأعمال ٥ر٣١٪، والمشتغلين بالأعمال الكتابية وما إليهم ٢٢٪، وأصحاب المهن غير الواضحة ٧ر٤٪.

جـ - الاشراف المهني :

تبين أن نسبة المشتغلين المشرفين على آخرين بلغت ٧ر٤٦٪، ونسبة غير المشرفين ٣ر٥٣٪، أما عدد الأفراد الذين يشرف عليهم أفراد العينة فهي كما يلي: أقل من ١٠ أفراد، بنسبة ٤٥٪، من ٢٠ : ٣٠ فرداً، بنسبة ٦ر١٪، من ٣٠ : ٤٠ فرداً بنسبة ١٠٪، من ٤٠ : ٥٠ فرداً بنسبة ٧ر٦٪، من ٥٠ : ٦٠ فرداً، بنسبة ٧ر٦٪، أكثر من ٦٠ فرداً بنسبة ٣٠٪، وهذا يشير إلى ان العديد من أفراد العينة يقعون في مواقع ادارية مهمة حيث إن نسبة من يزيد عدد من يقعون ضمن دائرة اشرافهم أكثر من ٣٠ فرداً تبلغ ٤ر٥٣٪، أي أكثر من نصف أفراد العينة.

د - مصادر الدخل :

تبين أن٣ر٨٤٪ من أفراد العينة دخلهم الأساسي من الراتب، ٧ر٥٪، دخلهم من التجارة ٧ر٥٪، من أفراد العينة دخلهم من ريع العقار، ٥ر٢٪ دخلهم من المساعدات الاجتماعية.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة من الموظفين الذين يبدو أنهم أكثر انخراطاً في العمل التطوعي لأنهم يعملون فترة دوام واحدة (صباحاً) في حين يعمل التجار وأصحاب الأعمال صباحاً ومساء وهذا لايتيح لهم فرص المشاركة.

هـ - الدخل الشهري :

بلغت نسبة من دخلهم أقل من (٥٠٠٠) درهم إلى أقل من (١٠ر٠٠٠) درهم ٦٣٪، ونسبة من دخلهم يتراوح بين (١٠ر٠٠٠) درهم إلى أقل من (١٥ر٠٠٠) درهم ٩ر٨٪، و(١٥ر٠٠٠) درهم إلى أقل من (٢٠٠٠٠) درهم ٢ر٢٪، ونسبة من دخلهم (٢٠٠٠٠) فأكثر ٥ر١٪.

٤ - الحالة السكنية :-

أ - توزيع أفراد العينة حسب الامارة :

تم تطبيق الاستمارة على امارات: دبي، الشارقة، عجمان، أم القيوين، رأس الخيمة.. حيث بلغت أكبر نسبة لأفراد العينة من امارة دبي بنسبة ٦ر٤٨٪، تلتها عجمان بنسبة ٩ر٢٢٪، ثم الشارقة ٣ر١٩٪، ثم امارة رأس الخيمة بنسبة ٦ر٨٪، وأخيراً أم القيوين بنسبة ٧ر٠٪.

ب - توزيع أفراد العينة حسب منطقة الاقامة :

تبين لنا أن معظم أفراد العينة هم ممن يسكنون وسط المدينة إذ

بلغت نسبتهم ٣ر٥٤٪، وأطراف المدينة ٩ر٤٤٪، أما القرى الريفية ٧ر٠٪.

جـ - مدة بقاء المبحوث في منطقة اقامته :

لقد اتضح من سوال مدة البقاء في منطقة الاقامة أنها قصيرة نسبياً، وذلك لأن مجتمع الامارات يمر بتغييرات سريعة حيث ينتقل معظم سكانه من مناطق اقامتهم السابقة في حدود الامارة، وهو نتاج الحركة العمرانية السريعة في السبعينات والثمانينات، فبلغت نسبة المقيمين في المنطقة لأقل من (٥) سنوات ٤٥٪، ومن (٥ إلى أقل من ١٠) سنوات ٢٤٪، ومن (١٠ إلى أقل من ١٥) سنة ١٢٪، ومن (١٥ إلى أقل من ٢٠) سنة ٣ر٩٪، ومن ٢٠ سنة فأكثر ٣ر٩٪.

د - انتقال الأسرة من امارة إلى اخرى :

تبين أن معظم افراد العينة مستقرون في الامارة نفسها إذ تبلغ نسبتهم ٦ر٥٨٪، أما غير المستقرين فتبلغ نسبتهم ٤ر١٧٪، وأن نسبة المنتقلين من امارة إلى امارة اخرى منذ أكثر من (١٤ سنة) بلغت ٦ر٣٤٪، ومن (٢ إلى ٤ سنوات) ٩ر٢٦٪، وتفاوتت نسبة باقي الفئات (٥ إلى ٧ سنوات) ٧ر٧٪، (٨ إلى ١٠ سنوات) ٧ر٧٪، ومن (١١ إلى ١٣ سنة) ٤ر١٥٪.

هـ - وجود فروع لأسرة المبحوث في باقي الامارات :

تبين أن لأسر معظم أفراد العينة فروعاً في باقي الامارات وهذا يوضح طبيعة المجتمع القبلي ذي الأسر الممتدة ذات الفروع المتعددة وان مجتمع الامارات هو وحدة واحدة. فقد بلغت نسبة من لهم فروع في الامارات الاخرى ١ر٧٤٪، في حين بلغت نسبة من ليس لأسرهم فروع في الامارات الاخرى ٩ر٢٥٪.

و - عدد المقيمين بمنزل أفراد العينة :

تبين أن ٥ر٢٥٪ من مجموع أفراد العينة ممن يبلغ عدد الأفراد الذين يقيمون بالمنزل (٢ - ٤ أشخاص) و ٥ر٢٧٪ من (٥ - ٧ أشخاص)، و ٢١٪ من (٨ - ١٠ أشخاص)، و١٧٪ من (١١ - ١٣ شخصاً) ٧ر٨٪، بلغ عدد المقيمين معهم في المنزل (١٤ شخصاً) فأكثر.

ويعتبر هذا الحجم هو الحجم الطبيعي لمعظم الأسر في الامارات حالياً. وجدير بالذكر أن زيادة عدد أفراد بعض الأسر يرجع إلى كثرة عدد الخدم العاملين في المنزل أكثر مما يرجع إلى أن تلك الأسرة ممتدة أو انها كثيرة عدد الأبناء.

ز - عدد الغرف في سكن أفراد العينة:

تبين لنا أن معظم أفراد العينة يبلغ عدد الغرف في سكنهم من (٣ : ٥ غرف) إذ تبلغ نسبة هؤلاء ١ر٥٦٪، أما من يبلغ عدد الغرف في منازلهم (٦ : ٨ غرف) فنسبتهم ٦ر٢٦٪، ومن يبلغ عدد الغرف (٩ فاكثر) تبلغ نسبتهم ٢ر١٢٪، وأخيراً أقل من (٣ غرف) ٥٪. ممن هنا نلاحظ أن السمة الغالبة هي كثرة عدد الغرف لدى أفراد العينة وهو مايغلب أيضاً على معظم مواطني الامارات.

خـ - نوعية السكن :

تبين من خلال الدراسة أن معظم أفراد العينة هم من سكان الفلل وبنسبة ٦٠٪، ثم ٧ر٢٠٪ يسكنون في بيوت شعبية، و٦ر١٣٪ يسكنون في بيوت عربية، وأخيراً ٧ر٥٪ يسكنون في شقق.

ط - ملكية السكن :

تبين لنا أن معظم أفراد العينة يملكون مساكنهم وهم يشكلون نسبة قدرها ٦ر٦٣٪، أما نسبة الذين منحتهم الحكومة سكنهم فتبلغ ٤ر٢٦٪، والمساكن تلك لاتختلف عن المملوكة في شيء إلا في عدم امكانية بيعها و١٠٪ يستأجرون مساكنهم.

٥ - الحالة التعليمية :

أما بالنسبة للحالة التعليمية، فقد شكل الأميون مانسبته ٧ر٠٪، ومن يقرأون ويكتبون ٧ر٠٪، والحاصلون على تعليم ابتدائي ٧ر٠٪، والاعدادي ٧ر٥٪، والثانوي ٤ر٢٦٪، فوق الثانوي ١ر٧٪، أما الجامعي فما فوق فقد بلغت نسبتهم ٦ر٥٨٪.

٦ - الحالة الاجتماعية :

بلغت نسبة غير المتزوجين ٣ر٤٤٪ من المبحوثين، ونسبة المتزوجين ١ر٥٢٪ ونسبة المطلقين ٦ر٣٪.

٧ - وجود منظمة تطوعية ونوعها في منطقة اقامة أفراد العينة:

تبلغ نسبة الذين توجد منظمة تطوعية في منطقة اقامتهم ٩ر٧٢٪، مقابل ١ر٢٧٪ من أفراد العينة لايوجد مثل تلك المنظمة في مناطق سكنهم، وهذا يوضح أن مدى انتشار المنظمات التطوعية يعتبر واسعاً. أما توزيع المنظمات التطوعية الموجودة في مناطق اقامة أفراد العينة حسب نوع المنظمة فهو: جمعية ذات نفع عام بنسبة ٢ر٢٩٪، نادٍ رياضي بنسبة ٩ر٣٣٪، جمعية تعاونية بنسبة ٩ر٣٦٪. وتبلغ المشاركة في المنظمات الموجودة في منطقة الاقامة ٤ر٢٧٪، مقابل ٦ر٧١٪ لايشاركون في هذه المنظمات.

٨ - المشاركة السابقة في العمل التطوعي:

بلغ عدد المشاركين في المنظمات سابقاً ٢ر٤١٪، مقابل ٩ر٥٦٪ لم تسبق لهم المشاركة في المنظمات التطوعية.

سابعاً: المجال الزمني للدراسة :-

استغرقت هذه الدراسة مدة قدرها ثلاثة شهور، وبالتحديد من بداية شهر مارس إلى نهاية شهر مايو ١٩٨٩م.

المفاهيم الأساسية للدراسة

١ - المشاركة.

تعرف المشاركة بأنها الوسيلة التي يتمكن بها سكان مجتمع من غير الموظفين المعينين في الحكومة أو مؤسسات أخرى من التأثير على القرارات المتعلقة بالسياسات والبرامج المؤثرة على حياتهم[٣].

ويرى بعض علماء الاجتماع أن «المشاركة في الحياة السياسية» تسير من حيث جديتها واهميتها جنباً إلى جنب مع المشاركة الاجتماعية. فالمشاركة تزداد مع ارتفاع مستوى المعيشة والاستقلال في المركز الاجتماعي واتساع المسؤولية المهنية ودرجة التعليم، ومن حيث المشاركة في الجماعات المنظمة يلاحظ أن هناك انخفاضاً من حيث العدد في الانتماء إلى الجماعات السياسية وارتفاعاً في الانتماء إلى الجماعات الثقافية أو المهنية كالنوادي ومنظمات الشباب... إلخ.

ويبدو أن بعض هذه المنظمات تدفع اعضاء ها للاشتراك في الحياة العامة والوقوف

منها موقفاً معيناً، مع تجنب لفظ «السياسة». وبهذه الطريقة يشترك المواطنون في حركات سياسية دون أن يدركوا مغزاها الحقيقي(٤).

والمشارك هو شخص «يشارك عن رغبة في مشروعات المجتمع ذات العائد المادي أو المعنوي الذي يتفق مع قيم المجتمع، وذلك من خلال منظمات عامة أو تطوعية للمساهمة في الوقاية أو التحكم والحد من تأثير بعض المشكلات في المجتمع(٥).

٢ - العمل التطوعي.

عرف التطوع بأنه «التضحية بالوقت أو الجهد أو المال دون انتظار عائد مادي يوازي الجهد المبذول»(٦).

وبتحليل هذا التعريف يتضح لنا مايلي :-

أ - يتضمن نوعاً من الايثار من حيث أن الفرد لايسعى من وراء تطوعه إلى جعل سلوكه اقتصادياً بمعنى مايضحي به يزيد كثيراً عما يحصل عليه نتيجة التطوع.

ب - يأخذ التطوع صوراً متعددة فقد يكون تبرعاً بالمال أو تقديم الجهد أو التضحية بالوقت.

جـ - قد يحصل المتطوع على عائد مادي من وراء هذه المساهة في بعض الأحيان لكنه لايوازي قيمة التضحية التي قدمها هذا المتطوع.

د - ليس هناك شرط الاعداد العلمي أو العملي للمشاركة في الجهود التطوعية.

هـ - يمكن للمتطوع أن يساهم بماله أو جهده أو وقته في أي مجتمع أو تنظيم وليس بالضرورة في المجتمع الذي يعيش فيه(٧).

وعرف التطوع أيضاً بأنه «المجهود القائم على خبرة أو مهارة معينة، والذي يبذل عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة(٨).

والمتطوع هو الشخص الذي يتمتع بمهارة أو خبرة معينة والذي يستخدم هذه المهارة أو الخبرة لأداء واجب اجتماعي طواعية، واختياره له لايكون لقاء مردود مقابل لجهده المبذول، ولكن في صورة جزاء مالي رمزي لتغطية نفقات معينة كأجر المواصلات أو ماشابه ذلك(٩).

٣ - المنظمـــة.

هي مجموعة من الأفراد أو (الهيئات) يجتمعون فيما بينهم وينتظمون بمقتضى

قواعد موضوعة ولوائح محددة وشرائح مقننة لتحقيق أهداف مرسومة وتنفيذ وظائف خاصة، مثل النقابات، الأحزاب السياسية، الجمعيات الخيرية والعلمية[١٠].

ولقد أعطى بعضهم تعريفاً آخر يرى المنظمة على أنها «تنظيم رسمي تكتسب عضويته بالاشتراك وله أهداف مشتركة ومحدودة نسبياً وتتكون العلاقات بين أفراده من الاتصالات المتبادلة والاستجابات ذات الطبيعة الدائمة التي تختلف عن مجرد الاتصال المؤقت»[١١].

كما عرفت المنظمة على أنها كيان اجتماعي يقام بطريقة مقصورة وموجهة نحو تحقيق أهداف محددة لها سلفاً، وتتخذ طابعاً بنائياً، كما تستعين بمجموعة من العمليات الادارية التي تلائم تحقيق هذه الأهداف ويتضمن هذا الكيان عناصر تدعم توازنه وتكامله واستقراره لكي يتمكن من أداء وظائفه وعناصر اخرى تثير التعارض والصراع بين انظمته الجزئية المختلفة[١٢].

لقد كان لماكس فيبر، وشستر برنارد أفضل الأثر في تقديم أول صياغة منظمة للتصور السوسيولوجي للتنظيمات فقد ناقش فيبر مفهوم التنظيم ضمن معالجته لفكرة «الجماعة التضامنية» والتي اعتبرها تمثل نوعاً من العلاقات الاجتماعية المقيدة، أي التي تفرض حدوداً معينة على عضويتها، من خلال القواعد والمعايير التي تدعمها. وإذن فالجماعة التضامنية تسير وفق نظام خاص من شأنه أن يجعل اعضاءها يمارسون أنماطاً من السلوك، باعتبارها وظائف دائمة ومنتظمة، كما أن لهذه الجماعة قائداً أو رئيساً معيناً تعاونه هيئة ادارية[١٣].

أما شستر برنارد فقد عرف التنظيمات بأنها انساق فرعية تدخل في نطاق مايعرف بالنسق التعاوني، ويتكون النسق التعاوني من عناصر مركبة: فيزيقية، وبيولوجية، وشخصية، واجتماعية.. تنشأ بينها علاقة منظمة من نوع خاص، كنتيجة للتعارف بين شخصية أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد على الأقل، فالتنظيم إذن يمثل نوعاً من التعاون بين الأفراد يتسم بأنه لاشعوري، واختياري، وهادف[١٤].

ويتفق امتاي اتزيوني في تعريفه للتنظيمات مع تالكوت بارسونز على أنها «وحدات اجتماعية او تجمعات انسانية تقوم بصورة مقوصدة أو تنشأ من أجل تحقيق أهداف وقيم مميزة»[١٥].

كما يشير كابلو إلى التنظيم على أنه «نسق اجتماعي مميز له طابع جمعي وفئة معينة من الاعضاء وبرامج من النشاط والاجراءات» ويلاحظ أن فكرة التنظيم عند كابلو تعتبر نوعاً خاصاً من النسق الاجتماعي[١٦].

الأطر التنظيمية للمشاركة في العمل التطوعي ومجالات العمل التطوعي

١ - الدستور والمشاركة في العمل التطوعي.

لقد ضمن دستور الامارات كثيراً من الحريات، مثل حرية الرأي وحرية الصحافة وحرية الاجتماع، وحرية تكوين الجمعيات، فجاء في المادة (٣٠) على أن «حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون». ونصت المادة (٣٣) على أن «حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات مكفولة في حدود القانون»[١٧]. وعلى هذا نجد أن الامارات حددت الطرق الأساسية للمشاركة في العمل التطوعي، وأن مادرج عليه الدستور في مواده قد وضع الخطوط الأساسية لتلك المشاركة وبين الخطوة الأولى لما يتحتم عليه من التزام السلطة والمواطن لتنفيذ ماورد فيه.

٢ - القوانين والقرارات التي تنظم المشاركة في العمل التطوعي:

أ - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

نصت الفقرة السادسة من أهداف الوزارة في مجال الشؤون الاجتماعية على «تشجيع ودعم الجمعيات التعاونية والجمعيات ذات النفع العام»وللوزارة في سبيل تحقيق هذا الهدف أن تمارس مايأتي:

١ - اقتراح واعداد التشريعات اللازمة.

٢ - تنسيق كافة برامج الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الأجهزة المختلفة والحكومية والأهلية.

٣ - تشجيع ودعم التطوع للخدمة الاجتماعية، والارتفاع بمستوى خدمات الهيئات العاملة في هذا الحقل وتوجيهها لأفضل الوسائل لتحقيق أهدافها.

٤ - وضع خطط وبرامج تدريب العاملين في ميدان العمل الاجتماعي الحكومي والشعبي وتقويم نتائج هذا التدريب وذلك للارتفاع بمستوى الأداء والابتكار والوصول إلى أحسن البدائل في عمليات التنفيذ.

٥ - العمل على نشر الوعي التعاوني بهدف النهوض بالحركة التعاونية وارساء قواعدها[١٨].

وانطلاقاً من هذه الأهداف، تم اصدار القانون الاتحادي رقم (٦) لسنة ١٩٧٤م، وتعديلاته بالقانون (٢٠) لسنة ١٩٨١م، بشأن الجمعيات ذات النفع العام، واصدار القانون الاتحادي رقم (١٣) لسنة ١٩٧٦م، في شأن الجمعيات التعاونية.

ب - وزارة الشباب والرياضة.

تضمنت أهداف وزارة الشباب والرياضة مجموعة من الأهداف شرحتها المادة الأولى من القانون الخاص باختصاصات الوزارات وصلاحياتها[١٩].

١ - رفع مستوى الشباب ثقافياً وفنياً واجتماعياً واعلامياً.

٢ - تنشئة اجيال قادرة على تحمل المسؤولية تتمثل فيها القدوة الصالحة.

٣ - تنظيم استثمار الشباب لأوقات فراغهم وتنمية مهاراتهم... وإذكاء شعورهم بأهمية الاسهام في تقديم الخدمات العامة، وفي سبيل ذلك تعمل الوزارة على تشجيع تكوين الجماعات والجمعيات... كما تعمل على دعم هذه الجماعات وتنشيطها.

٤ - العمل على اسهام المرأة في أوجه النشاط الثقافي والاجتماعي والرياضي التي تتناسب مع طبيعتها وتحقق دورها في النهوض بالمجتمع.

وكان القانون رقم (١٢) بشأن الاندية والجهات العاملة في مجال رعاية الشباب قد صدر في عام ١٩٧٢م، تبعه قرار تنظيم الاتحادات الرياضية الذي صدر عام ١٩٨٨م، بقرار رقم (٨٥).

ونلحظ ان المقومات الأساسية لقيام عمل تطوعي متقدم متوفرة، من حيث الأطر الدستورية والقانونية التي تحكم وتنظم هذا العمل والتي تضمن للمواطنين الحق في التجمع وتكوين الجمعيات وابداء الرأي والمشاركة في تطوير البنية الاجتماعية.

٣ - عرض مقارن لقوانين المنظمات التطوعية:

يتضمن هذا الجزء التعرف على بعض الأمور الأساسية في قوانين التطوع والربط فيما بينها واجراء مقارنة لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف، ضمن الأسس التالية:

أ - جهة اصدار القانون أو القرار المنظم.

ب - قرار اشهار أو انشاء المنظمة التطوعية.

جـ - تعريفها. د - شروط التأسيس.

هـ - مستوى العمل. و - الموارد المالية (التمويل).

ز - العضوية. حـ - البناء التنظيمي.

٣ - أ .. جهة اصدار القانون أو القرار المنظم:

الملاحظ من العرض السابق لقوانين المنظمات التطوعية أن معظم هذه المنظمات انشئت بقوانين اتحادية. وعلى هذا الأساس تولت مؤسستان رئيسيتان هما وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الشباب والرياضة مهمة الاشراف على هذه التنظيمات.

٣ - ب .. قرار اشهار أو انشاء المنظمة التطوعية:

يخضع قرار الانشاء إلى المؤسسة الحكومية وهو مايسمى بـ «قرار الاشهار» ويمر بمراحل متعددة، واتفقت جميع المؤسسات الحكومية على هذا الشكل.

٣ - جـ .. التعـريـف:

جاءت التعريفات كلها لتدل على أن هذه المنظمات تنشأ من قبل الجمهور وبمواطني الامارات حصراً، ولاتدخل المؤسسات العامة «الحكومية» ضمن هذا الاطار، وبذلك فإن هذه التنظيمات شعبية بحتة.

٣ - د .. شـروط التأسيس:

اتفقت الجمعيات ذات النفع العام والأندية والجمعيات الرياضية والجمعيات التعاونية على سن المؤسسين، والأهلية المدنية، وسيرة العضو، ووضع نظام أساسي مكتوب للمنظمة، وكان الاختلاف «رقمياً» وهو ملخص في النقاط التالية:

٣ - د - ١ - بالنسبـة للجمعيـات ذات النفـع العـام:

فالعـدد المحـدد للمؤسسين ٢٠ عضواً ويجوز أن يقل وبحد أدنى ٥ أعضاء واشترط في ذلك تصريح الوزير بذلك.

٣ - د - ٢ - الجمعيات التعاونية: عدد المؤسسين لايقل عن ١٥ بالاضافة إلى عقد تأسيس،

٣ - د - ٣ - الأندية الرياضية: وجود مقر ثابت يكون صالحاً لمباشرة النشاط

٣ - د - ٤ - **أما الاتحادات الرياضية**: فكان لهاشأن آخر فمؤسسوها هم شخصيات اعتبارية لايقلون عن «خمسة» أندية للألعاب الجماعية و«ثلاثة أندية» للألعاب الفردية.

٣ - هـ .. مستوى العمـل:

٣ - هـ - ١ - **بالنسبة للجمعيات ذات النفع العـام**: لايوجد تصنيف واضح ولكنها تمارس عملها على مستوى الدولة.

٣ - هـ - ٢ - **الأندية الرياضية**: تمارس نشاطها على مستوى الامارة.

٣ - هـ - ٣ - **الجمعيات التعاونية**: مستوى عملها وفق ماهو محدد في قرار الاشهار. إلا إن هناك الاتحاد التعاوني الاستهلاكي الذي يتكون من جميع الجمعيات العاملة في الدولة

٣ - هـ - ٤ - **الاتحادات الرياضية**: تمارس نشاطها على مستوى الدولة.

٣ - و .. التمـويـل:

اعتمدت الجمعيات في توفير تمويلها على الاعانة الممنوحة من الدولة والتبرعات والهبات والوصايا المالية والعينية. واتفقت الجمعيات ذات النفع العام مع الأندية والجمعيات الرياضية على تحديد اشتراكات للأعضاء، وعلى حصيلة الإيرادات من الحفلات والمباريات... إلخ. إلا أن الجمعية التعاونية تعتمد أساساً على رأس المال المكتتب به، والأرباح الناتجة عن العمل التعاوني، وما تسقط المطالبة به من عائدات الأسهم وقيمتها والأرباح المستحقة للأعضاء. أما الاتحادات الرياضية فتعتمد إضافة إلى ذلك على رسوم انتساب الأندية، ورسوم الاعتراض (الاحتجاج) والغرامات النقدية، ورسوم الانتساب والترقية للحكام.

٣ - ز .. العضـويــة:

جمعيات النفع العام والأندية الرياضية فيها ثلاثة أنواع من العضوية:

١ - عضوية عاملة.

٢ - عضوية منتسبة.

٣ - عضوية فخرية (شرف).

يضاف إلى ذلك العضوية الرياضية في الأندية. أما الجمعيات التعاونية ففيها عضوية واحدة وهي العضوية المساهمة، والاتحادات الرياضية تقتصر فيها العضوية على الأندية التي تتوفر فيها شروط العضوية.

٣ - هـ .. البنـاء التنظيمي:

تمثل الجمعية العمومية السلطة الأعلى للمنظمة التطوعية وهي التي ترسم سياستها العامة.

ومجلس الادارة يعتبر السلطة الثانية للمنظمة التطوعية ومهمته تنفيذ قرارات وتوصيات الجمعية العمومية.

٤ - مجالات العمل التطوعي في الامارات.

يتضح لنا من العرض السابق أن نطاق العمل التطوعي انحصر تقريباً في خمسة قطاعات بناءً على القوانين الصادرة وهي:

١ - الجمعيات ذات النفع العام. ٢ - الجمعيات التعاونية.
٣ - الأندية الرياضية والشبابية. ٤ - الجمعيات الرياضية والشبابية.
٥ - الاتحادات الرياضية.

ويتضح لنا من الجدول التالي أنواع المنظمات التطوعية وتوزيعها الجغرافي في دولة الامارات العربية المتحدة.

جدول رقم (١) يوضح أنواع المنظمات التطوعية وتوزيعها الجغرافي في دولة الامارات العربية المتحدة

الامارة / نوع المنظمة	أبوظبي	دبي	الشارقة	راس الخيمة	عجمان	أم القيوين	الفجيرة	المجموع	٪
جمعية ذات نفع عام	١٣ *	١٣ *	١٣	٧	٤ *	٤	٣	٥٧	٤٧ر٩
جمعية تعاونية	٨	١	٣	١	١	١	١	١٦	١٣ر٤
نادي رياضي	٥	٧	٩	٥	٢	١	٣	٣٢	٢٦ر٩
جمعية رياضية	١	٣	١	-	-	-	-	٥	٤ر٢
اتحاد رياضي	١	٨	-	-	-	-	-	٩	٧ر٦
المجموع	٢٨	٣٢	٢٦	١٣	٧	٦	٧	١١٩	١٠٠
٪	٢٣ر٥	٢٦ر٩	٢١ر٩	١٠ر٩	٥ر٩	٥	٥ر٩	١٠٠	

* استبعدت جمعيات الجاليات من مجموع المنظمات وعدد هذه الجمعيات (١٧) جمعية واقتصرت على منظمات المواطنين.

يتبين لنا من الجدول السابق أن عدد المنظمات التطوعية بلغ ١١٩ منظمة تطوعية موزعة على خمس فئات مثلت فيها الجمعيات ذات النفع العام أكبر نسبة وقدرها ٩ر٤٧٪، ثم الأندية الرياضية والشبابية نسبة وقدرها ٩ر٢٦٪ تليها الجمعيات التعاونية بنسبة ٤ر١٣٪، ثم الاتحادات الرياضية بنسبة ٦ر٧٪، وأخيراً الجمعيات الرياضية والشبابية بنسبة ٢ر٤٪.

أما بالنسبة للتوزيع الجغرافي فقد أتت إمارة دبي في المرتبة الأولى بنسبة ٩ر٢٦٪، تلتها امارة أبوظبي بنسبة ٥ر٢٣٪، فامارة الشارقة بنسبة ٩ر٢١٪، فامارة رأس الخمية بنسبة ٩ر١٠٪، فامارتا عجمان والفجيرة بنسبة ٩ر٥٪، وأخيراً امارة أم القيوين بنسبة ٥٪.

ولما كان سكان الامارات يمثلون تقديرياً عام ١٩٨٩م[٢٠]، عدداً وقدره (٥٠٠ر٧٣٨ر١) فرداً، فإنه يتضح لنا أن هناك منظمة تطوعية لكل (١٢٧٨٣) فرداً في الامارات.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

لقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من التساؤلات، تم تحديدها على أساس متغيرات مستقلة تم ربطها بالمحددات العامة للدراسة. وسيتم عرض كل تساؤل في الدراسة تقريباً مع ربطه بهذه المتغيرات لبيان النتائج واثبات صحة هذه الفرضيات من عدمه.

أولاً : أهمية المشاركة ونوعها :

أ - أهمية العمل التطوعي.

أعطى معظم أفراد العينة أهمية كبيرة للعمل التطوعي مما يبين مدى اهتمام الشرائح الاجتماعية في الامارات بأهمية هذا النشاط وقيمته في المجتمع جدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) يوضح اهمية العمل التطوعي في نظر أفراد العينة

البيـان / العـدد	التكرار	٪
مهم جـداً	٦٦	١ر٤٧
مهـم	٥١	٤ر٣٦
متوسط	١٩	٦ر١٣
غير مبين	٤	٩ر٢
المجموع	١٤٠	١٠٠

أظهرت النتائج بعد ربطها بالمتغيرات الأساسية أن درجة المشاركة في العمل التطوعي بين فئات العينة المختلفة كان على النحو التالي:

١ - أهمية العمل التطوعي.

لقد تبين من ربط تساؤل أهمية العمل التطوعي بالجنس والنوع انه رغم تقارب النسبة بين الذكور والاناث إلا ان الذكور وبنسبة قليلة تفوقوا على الاناث فكانت درجة الأهمية للعمل التطوعي لديهم أكبر.

٢ - أهمية العمل التطوعي حسب فئات السن.

ارتفعت درجة الأهمية لدى فئات الشباب وبخاصة فئة السن من (٢٣ : ٣٢) سنة وهذا في حد ذاته يعتبر مؤشراً ايجابياً لأن الشباب يشكلون أكبر نسبة من مواطني دولة الامارات العربية المتحدة، ولانهم عماد مستقبله.

٣ - أهمية العمل التطوعي حسب الاشراف على الآخرين.

لقد تبين لنا ان الموظفين كثيري الاعباء الوظيفية والمشرفين على آخرين أكثر اهتماماً بالعمل التطوعي من سواهم.

٤ - أهمية العمل التطوعي حسب فئات الدخل الشهري.

كانت درجة الأهمية أكثر لدى فئة من دخلهم الشهري ١٠٠٠٠ إلى ١٥٠٠٠ درهم، تلاهم من دخلهم ٥٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ درهم وهاتان الفئتان من ذوي الدخل المتوسط، أي ان هؤلاء أكثر اهتماماً بالعمل التطوعي.

٥ - أهمية العمل التطوعي حسب الحالة السكنية.

تبين لنا من ربط هذا المتغير بنوع السكن ان درجة الأهمية تزيد لدى سكان الشقق يلي ذلك سكان البيوت الشعبية.

٦ - أهمية العمل التطوعي حسب الحالة التعليمية.

كان حملة الشهادات العليا «ثانوية + جامعية» أكثر الفئات اهتماماً بالعمل التطوعي، وترتفع درجة الأهمية بارتفاع المستوى التعليمي مما يظهر أهمية زيادة الوعي نتيجة التعليم.

٧ - أهمية العمل التطوعي حسب الحالة الاجتماعية.

يعتبر الاستقرار الأسري عاملاً من عوامل زيادة درجة أهمية العمل التطوعي لدى أفراد العينة فالمتزوجون هم أكثر اهتماماً من غير المتزوجين والمطلقين بالعمل التطوعي.

٨ – أهمية العمل التطوعي حسب وجود منظمة تطوعية في منطقة اقامة أفراد العينة.

اتضح لنا من استجابات المبحوثين أن وجود منظمة تطوعية في منطقة اقامة الفرد تزيد من درجة أهمية العمل التطوعي لديه.

ب – درجة الميل للعمل التطوعي:

وجد ان أعلى نسبة بين أفراد العينة كانت درجة ميلهم للعمل التطوعي متوسطة يلي ذلك الفئة التي كان ميلها تجاه العمل التطوعي جيداً، وهاتان الفئتان تشكلان ٩١٫٥٪ من مجموع أفراد العينة.

جدول رقم (٣) يوضح درجة ميل افراد العينة للعمل التطوعي

العدد / البيان	التكرار	٪
مهم جداً	٦٠	٤٢٫٩
مهم	٦٨	٤٨٫٦
متوسط	٧	٥
غير مبين	٥	٣٫٥
المجموع	١٤٠	١٠٠

وقد أظهرت النتائج أن درجة الميل التطوعي بين فئات العينة المختلفة كان على النحو التالي:

١ – درجة الميل وأثر النوع.

رغم التقارب في النسب كانت درجة الميل للعمل التطوعي لدى الذكور أكبر منها لدى الاناث.

٢ – درجة الميل حسب فئات السن.

تبين لنا أن الفئات العمرية من (٢٣ : ٣٢) سنة هم الأكثر ميلاً للعمل التطوعي، وهم الذين لايزالون يحتفظون بزخمهم واندفاعهم نحو خدمة المجتمع.

٣ – درجة الميل حسب الاشراف على الآخرين.

الموظفون كثيرو الأعباء والاشرافيون كانت درجة الميل لديهم أكثر من الموظفين الذين تتضاءل عندهم المهام الاشرافية.

٤ - درجة الميل حسب الدخل الشهري.

لاحظنا أن درجة الميل تكون أعلى لدى فئات الدخل المتوسط وتنخفض لدى الأطراف. إذ كلما ارتفع الدخل قلت درجة الميل، وكلما قل الدخل قلت درجة الميل.

٥ - درجة الميل حسب الحالة السكنية.

كانت درجة الميل أعلى ماتكون لدى سكان الشقق - مع الاشارة إلى أن هؤلاء لايشكلون سوى نسبة ضئيلة من مواطني الامارات - ويأتي سكان البيوت العربية في المرتبة الثانية ثم سكان الفلل وأخيراً سكان البيوت الشعبية.

٦ - درجة الميل حسب الحالة التعليمية.

لوحظ أن هناك علاقة مطردة مابين الحالة التعليمية ودرجة الميل للعمل التطوعي، فكلما ارتفع مستوى التعليم ارتفعت درجة الميل نحو العمل التطوعي.

٧ - درجة الميل حسب الحالة الاجتماعية.

تبين لنا من استجابات أفراد العينة ان درجة الميل أكبر لدى غير المتزوجين منها لدى المتزوجين والمطلقين.

٨-درجة الميل حسب وجود منظمة تطوعية في منطقة اقامة أفراد العينة.

وجود المنظمة التطوعية في منطقة اقامة أفراد العينة يلعب دوراً عكسياً في درجة الميل، حيث انها أعلى عند الذين لاتوجد في منطقة اقامتهم منظمة تطوعية.

جـ - ممارسة النشاط في المنظمات التطوعية:

إن معظم أفراد العينة لايمارسون أي شكل من أشكال العمل التطوعي. جدول رقم (٤).

جدول رقم (٤) يوضح ممارسة النشاط لأفراد العينة في المنظمات التطوعية

البيـان / العـدد	التكرار	٪
نعـم	٤٣	٣٠ر٧
لا	٩٣	٦٦ر٤
غير مبين	٤	٢ر٩
المجموع	١٤٠	١٠٠

وقد أظهرت النتائج بعد ربطها بالمتغيرات الأساسية أن ممارسة العمل التطوعي بين فئات العينة المختلفة كان على النحو التالي:

١ - ممارسة النشاط وأثر النوع.

تبين أن الذكور هم الأكثر ممارسة للعمل التطوعي وبشكل واضح وبنسبة كبيرة.

٢ - ممارسة النشاط حسب فئات السن.

وجد أن الفئة٣٣ سنة فأكثر هم أكثر ممارسة للعمل التطوعي فالممارسة تتناسب طردياً مع السن، فكلما تقدم السن بالانسان ارتفعت ممارسته للعمل التطوعي.

٣ - ممارسة النشاط حسب الاشراف على الآخرين.

تبين أن المشرفين على آخرين هم أكثر ممارسة للعمل التطوعي، وقد يرجع ذلك إلى روح القيادة والمكانة العالية التي فتحتها لهم وظائفهم وتأصلت فيهم.

٤ - ممارسة النشاط حسب الدخل.

ان اصحاب الدخول العالية هم أكثر مارسة للعمل التطوعي وقد يرجع ذلك إلى أن ذوي الدخول المرتفعة يحاولون دائماً أن يتلاءم دخلهم مع مكانتهم الاجتماعية

٥ - ممارسة النشاط حسب الحالة السكنية.

كانت النسبة الأكبر لممارسة النشاط بين ساكني الشقق والفلل وانخفضت لدى سكان البيوت العربية والشعبية.

٦ - ممارسة النشاط حسب التعليمية.

ان حملة الشهادات مابين الثانوية والجامعية هم الأكثر ممارسة للعمل التطوعي من بين أفراد العينة.

٧ - ممارسة النشاط حسب الحالة الاجتماعية.

من الاستجابات اتضح لنا أن المتزوجين أكثر ممارسة للعمل التطوعي من العزاب والمطلقين.

٨ - ممارسة النشاط حسب وجود منظمة تطوعية في منطقة اقامة أفراد العينة.

تبين لنا أن أفراد العينة الذين توجد منظمة تطوعية في منطقة اقامتهم أكثر ممارسة للأنشطة التطوعية، وهذا يعني أن وجود المنظمة يلعب دوراً مساعداً في الاقبال على العمل التطوعي وممارسته، إذ كلما كانت المنظمة قريبة من مكان الاقامة، كلما كانت الامكانية لممارسة العمل التطوعي أكبر.

د - رأي أفراد العينة في عمل المنظمات التطوعية :

تبين أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يرون ان المنظمة التطوعية تقدم خدمات جليلة للمجتمع وانها تلعب دوراً ايجابياً في تنميته والنهوض بأفراده من خلال تحقيق مشاركتهم وتعبئة طاقاتهم من أجل رفاهية المجتمع وان نسبة ضئيلة لاترى في وجود تلك المنظمات أية فائدة. جدول رقم (٥)

جدول رقم (٥) يوضح رأي العينة في عمل المنظمات التطوعية *

البيـــان / الـعـــدد	التكرار	٪
- تحقيق المشاركة الشعبية بانجازها لبعض التشريعات العامة في الدولة.	٦٣	٢٧ر٧
- تحقيق المشاركة في اتخاذ القرارات (الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية... إلخ).	٣٥	١٥ر٤
- تعبئ الطاقات البشرية والمادية من أجل رفاهية المجتمع.	٣٣	١٤ر٥
- سد النقص في بعض الخدمات العامة الحكومية بدعم العمل الحكومي ومؤازرته.	٣٦	١٥ر٩
- تساعد على تحقيق الذات وبخاصة بين المواطنين.	٥٧	٢٥ر١
- لاتحقق أية فائدة للمجتمع.	٣	١ر٣
- غيـر مبين.	٥	—
المجمـــوع	٢٣٢	١٠٠ر٠

وقد لوحظ أن نسبة الاناث أعلى في الأمور التي تتعلق بالمشاركة وتعبئة الطاقات ونسبة الذكور أعلى في تحقيق الذات وسد النقص في الخدمات الحكومية. وهذا نابع من أن الاناث يملن بطبعهن إلى العطاء. ومن هنا فإنهن ترين في العمل التطوعي مشاركة أكثر منه خدمة للذات التي تنمو إلى درجة كبيرة لدى الذكور.

هـ - مدة وأشكال الانتماء للعمل التطوعي :

١ - مـدة الانتماء للعمل التطوعي.

أوضحت النتائج الخاصة بمدة ممارسة أفراد العينة للعمل التطوعي أن أكثر

* استجابات العينة هنا زادت عن الواحدة وتم حسابها على هذا الأساس.

الممارسين هم الذين مارسوا العمل التطوعي مدة تتراوح بين ٥ : ١٠ سنوات وهي مدة طويلة، ومن هنا نرى أن الممارسين القدامى هم أكثر انتماء من الجدد وانهم أكثر ولاء للعمل التطوعي الذي لايزيد عمره عن ١٥ سنة تقريباً أي منذ تأسيس أول منظمة تطوعية، ومنه يتبين لنا أن الرعيل الأول للعمل التطوعي لازال يمارس نشاطه في المنظمات التطوعية التي هو أصلاً مؤسسها. جدول رقم (٦).

جدول رقم (٦) يوضح مدة ممارسة النشاط في المنظمة التطوعية

البيان / العدد	التكرار	٪
أكثر من ١٠ سنوات	١٢	٢٩٫٣
من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٦	٣٩٫٠
من سنة إلى أقل من ٥	١١	٢٦٫٨
أقل من سنة	٢	٤٫٩
غير بين	٢	—
المجموع	٤٣	١٠٠٫٠

٢ - أشكال الانتماء للعمل التطوعي.

اتضح أن أكثر أشكال الانتماء للمنظمات التطوعية كان الأندية الرياضية، والجمعيات ذات النفع العام، كما سيلاحظ هنا ان بعض أفراد العينة عضو في أكثر من مؤسسة تطوعية، إذ يبلغ عدد أفراد العينة الممارسين للعمل التطوعي (٤٣) فرداً بينما بلغت الاختيارات هنا (٥٦) استجابة، مما يوضح أن المنتمين للعمل التطوعي في الامارات لديهم درجة عطاء كبيرة مما يجعلهم يمارسون العمل التطوعي في أكثر من منظمة تطوعية.

جدول رقم (٧) يوضح شكل الانتماء ونوعه

البيان / العدد	التكرار	٪
عضو في ناد رياضي.	١٩	٣٣٫٩
عضو في مجلس ادارة ناد رياضي.	٣	٥٫٤
عضو اتحاد رياضي.	٢	٣٫٦
عضو جمعية ذات نفع عام.	١٦	٢٨٫٦
عضو مجلس ادارة جمعية ذات نفع عام.	٦	١٠٫٧

تابع الجدول رقم (٧)

البيـان / العـدد	التكرار	٪
عضو جمعية تعاونية.	٦	٧ر١٠
عضو مجلس ادارة جمعية تعاونية.	٣	٤ر٥
– غيـر مبيـن.	١	٢ر١
المجموع	٥٦	١٠٠

ثانياً: الأسبـاب التي تساعـد على العمل التطـوعي أو تنفـر منه:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي دعت أفراد العينة إلى الاستمرار أو الانقطاع عن العمل التطوعي سواء كان ذلك لأسباب ذاتية أو موضوعية. كما سنحاول التعرف فيه على ماإذا كانت هناك ثمة فروق جوهرية بين هذه الأسباب وربطها بالمتغيرات الرئيسية، وذلك في محاولة للوصول إلى بعض النتائج التي تمكن من وضع الاقتراحات الكفيلة بتنشيط العمل التطوعي ودفع مسيرته إلى الأمام.

أ – الأسباب التي دفعت ممارسي العمل التطوعي للاستمرار في عضوية المنظمات التطوعية:

لوحظ ان الرغبة في الخدمة العامة هي الدافع الأساسي للاستمرار في المنظمة، حيث تأخذ العوامل الذاتية والتي تؤدي خدمة خاصة للفردمؤخرة الأسباب في دفعه لاستمرار عضويته في المنظمة التطوعية. جدول رقم (٨).

جدول رقم (٨) يوضح الأسباب التي دفعت أفراد العينة إلى استمرار العضوية في المنظمة التطوعية.

البيـان / العـدد	التكرار	٪
– الاقتناع بان الانضمام للمنظمة مسؤلية اجتماعية ووطنية.	٢٨	٣ر٣٧
– الاقتناع بأهمية حاجة المجتمع إلى برامج المنظمة.	١٣	٣ر١٧
– الشعور بالراحة النفسية الناجم عن الانجاز والحصول على التقدير.	١١	٧ر١٤
– ارتباط وظيفتي بانشطة المنظمة.	٤	٣ر٥
– الرغبة في توطيد العلاقات وبناء علاقات جديدة.	١٣	٣ر١٧
– توفر فرص للتطور من خلال الاشتراك في الندوات والمؤتمرات.	٦	٠ر٨
– غير مبين.	٢	—
المجمــوع	٧٧	٠ر١٠٠

ب - المنافع الأدبية والمادية التي يحصل عليها العضو من استمرار عضويته في المنظمة:

تبين لنا ان أغلب اهتمام أفراد العينة كان بالجوانب الأدبية (المعنوية)، حيث تفوقت وبنسبة كبيرة على الجوانب المادية. وهنا تكمن أصالة العمل التطوعي بأن المتطوع لاينتظر عائداً مادياً جراء تطوعه. جدول رقم (٩).

جدول رقم (٩) يوضح المنافع المادية والأدبية
التي يحصل عليها العضو من أفراد العينة

البيان / العدد	التكرار	٪
- ارتفاع المركز الاجتماعي للعضو من خلال انضمامه للمنظمة	٢٥	٣٦ر٢
- الرغبة في التعلم وزيادة الخبرات.	٢٢	٣١ر٩
- قلة المسؤوليات العائلية الأمر الذي يشغل وقت فراغي بشيء مفيد.	٦	٨ر٧
- وجودي في مركز اداري (عضو مجلس الادارة).	٥	٧ر٢
- العمل في المنظمات يقربني من المسؤولية والجهات الرسمية	٤	٥ر٨
- لأن نشاط المنظمة يذكر دائماً في الصحف.	١	١ر٤
- الحصول على فوائد ومكاسب مادية.	٦	٨ر٧
- غير مبين.	١	—
المجموع	٧٠	١٠٠ر٠

جـ - توفر الدافع الذاتي للالتحاق بالمنظمة التطوعية.

كانت النتيجة ان جميع أفراد العينة المشاركة في العمل التطوعي التحقت فيه بناءً على رغبتهم الذاتية (الشخصية)، وهو عامل مهم إذ انه يشكل قوة دافعة دائمة للتفاعل مع المنظمة وانشطتها. جدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠) يوضح فيما إذا كان الالتحاق بالمنظمة التطوعية بارادة ذاتية

البيـان / العـدد	التكرار	٪
نعـم	٤٢	
لا	-	
غير مبين	١	
المجمـوع	**٤٣**	**١٠٠**

د - درجة انتظام حضور ومشاركة الأعضاء في منظمة العمل التطوعي.

أوضحت نتائج هذا التساؤل ان هناك انتظاماً قوياً لدى المشاركين في العمل التطوعي وفي أنشطته لدى أفراد العينة، جدول رقم (١١).

جدول رقم (١١) يوضح درجة الانتظام والحضور والمشاركة في منظمة العمل التطوعي

البيـان / العـدد	التكرار	٪
منتظم جداً	١٠	٢٣ر٣
منتظـم	٢١	٤٨ر٨
أحيانـاً	١٠	٢٣ر٣
نـادراً	١	٢ر٣
غير مبين	١	٢ر٣
المجموع	**٤٣**	**١٠٠**

هـ - الامكانيات المتوفرة في المنظمة التطوعية والتي يستفيد منها العضو.

ان الأنشطة ذات النظام الجماعي (الرياضة، المؤتمرات والندوات والبحوث) تحتل

مكان الصدارة في تلك الامكانيات التي يفيد منها العضو. وإن الافادة من الأرباح المادية تأتي في المرتبة الأخيرة، وهذا يعزى إلى ان أكثر أعضاء الجمعيات التعاونية يسعون إلى تحقيق الكسب المادي وحده، وإن مشاركتهم لاتعتبر تطوعاً، جدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢) يوضح امكانية المنظمة التطوعية
التي يستفيد منها أفراد العينة

البيـان / العـدد	التكرار	٪
– المساهمة في اجراء البحوث وحضور المؤتمرات والندوات (الاذاعية والتلفزيونية).	١٥	٢٦ر٣
– الاشتراك في المناسبات الوطنية والاحتفالات والدورات العلمية.	٨	١٤ر٠
– الاشتراك في حملات التوعية (الصحية، التعليمية، التثقيفية... إلخ).	٦	١٠ر٥
– اعداد الكتيبات والمجلات، والمشاركة في الأنشطة المكتبية.	٨	١٤ر٠
– الاستفادة من الأرباح المادية.	٥	٨ر٨
– ممارسة الهوايات الرياضية ووجود الملاعب.	١٥	٢٦ر٣
– غيـر مبيـن.	٤	—
المجموع	٦١	١٠٠ر٠

و – أسباب عدم الاقبال على الانضمام للمنظمات التطوعية.

ان أهم أسباب عدم الاقبال على العمل التطوعي كانت «كثرة المسؤوليات العائلية وعدم وجود وقت فراغ». والملاحظ أن عدم الممارسة لاينبع من عدم توفر القناعة بجدواه بقدر ماينجم عن عدم توفر الظروف الموضوعية الملائمة وهذا مايجب السعي إليه وتوفيره من قبل القائمين على العمل التطوعي. جدول رقم (١٣).

جدول رقم (١٣) يوضح أسباب

عدم الاقبال على الانضمام للمنظمات التطوعية *

البيـــان / العــــدد	التكـرار	٪
- كثرة المسؤوليات العائلية وعدم وجود وقت فراغ	٨٦	٤٤ر٦
- لأنها لاتؤدي وظيفة مهمة في نظري (عدم القناعة بالعمل التطوعي أصلاً).	١٦	٨ر٣
- عدم وجود أصدقاء للفرد داخل المنظمة.	٢٧	١٤ر٠
- تعارض مواعيد العمل مع فترة ممارسة الأنشطة.	٤٣	٢٢ر٣
- بعد موقع المنظمة عن سكني.	١٩	٩ر٨
- لأني لاأعمل بدون مقابل.	٢	١ر٠
- غيـر مبيـن.	٥	—
المجمـــوع	١٩٨	١٠٠ر٠

ز - الأهداف التي يسعى إليها الناس من العمل التطوعي :

الخدمة العامة هي أكثر الأهداف يلي ذلك المشاركة في عملية التنمية، وتحقيق الذات، ثم تحقيق الشهرة وأخيراً تحقيق كسب مادي. جدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤) يوضح الأهداف التي يسعى الناس إليها من العمل كمتطوعين*

البيـــان / العــــدد	التكـرار	٪
- تحقيق الذات.	٥٦	٢٣ر٥
- الخدمة العامة	٩٦	٤٠ر٣
- تحقيق الشهرة.	٢٠	٨ر٤
- المشاركة في عملية التنمية.	٥٩	٢٤ر٨
- الاستفادة من ذلك في تحقيق كسب مادي في مجال عملي أو مجال آخر.	٧	٣ر٠
المجمـــوع	٢٣٨	١٠٠ر٠

* استجابات العينة هنا زادت عن الواحدة وتم حسابها على هذا الأساس.

وفي ربط هذا العامل بالمتغيرات الأساسية اتضح لنا .

- الذكور أكثر ميلاً للأهداف الذاتية بينما المرأة أكثر ميلاً للأهداف العامة، مثل تحقيق الخدمة وتحقيق التنمية.
- بينما كان هدف تحقيق الخدمة العامة أكثر استحواذاً وفي جميع الفئات العمرية مع ارتفاع نسبة الفئة العمرية (١٨ : ٢٢) سنة في هذا الهدف وكانت الرغبة في تحقيق الذات أكبر لدى الفئة العمرية ٣٣ سنة فأكثر، وفي المشاركة في عملية التنمية كانت للفئة العمرية (١٨ : ٢٢) سنة أكبر بروزاً.
- إن حملة الشهادات العليا (ثانوية + جامعية) هم الأكثر ميلاً نحو الخدمة العامة والتنمية.

جـ - المنافـع المجتمعيـة التـي تحقـقها أنظمـة العمـل التطوعـي وقوانينه .

أعطى أفراد العينة أهمية كبيرة للقوانين حيث كانت أهم المنافع أنها تنمي الوعي الجماهيري نحو النموذج التنموي المطلوب، وتساعد على خلق قيادات شعبية يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التنمية الذاتية، وتنمي القدرة على الابتكار والتجديد. جدول رقم (١٥)

جدول رقم (١٥) يوضح
المنافع المجتمعية التي تحققها أنظمة العمل التطوعي وقوانينه

البيـان / العـدد	التكرار	٪
- تنمي الوعي الجماهيري نحو النموذج التنموي المطلوب.	٦٤	٢٧ر٠
- تنمي القدرة على الابتكار والتجديد.	٤٨	٢٠ر٢
- تضع احتياجات المجتمع الفعلية في اعتبارها .	٣٥	١٤ر٨
- تساعد على اقبال الناس على العمل التطوعي.	٣١	١٣ر١
- تساعد على خلق قيادات شعبية يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التنمية الذاتية.	٥٩	٥٩
- غير مبيـن.	٥	--
المجمـوع	٢٤٢	١٠٠

ثالثاً: أساليب زيادة فاعلية العمل التطوعي:

أ - الأنشطة التي تحظى باهتمام أفراد العينة في المنظمات التطوعية:

جاء ت الأنشطة الثقافية في المرتبة الأولى تلتها الأنشطة الاجتماعية في درجة اهتمام أفراد العينة، وإن تركيزهم على كل من النشاط الثقافي والاجتماعي يعتبر مؤشراً إيجابياً. جدول رقم (١٦).

جدول رقم (١٦) يوضح الأنشطة التي تحظى باهتمام أفراد العينة بالمنظمات التطوعية

النشاط / الترتيب		١	٢	٣	٤	٥	٦	المجموع	الترتيب
نشاط ثقافي	ك	٥٠	٤٧	١٧	١١	٢	١٠	١٣٧	الأول
	ر	٣٠٠	٢٣٥	٦٨	٣٣	٤	١٠	٦٥٠	
نشاط اجتماعي	ك	٣٣	٤٢	١٤	١٢	١٦	١٧	١٣٤	الثاني
	ر	١٩٨	٢١٠	٥٦	٣٦	٣٢	١٧	٥٤٩	
نشاط رياضي	ك	٢٥	٢٢	١٢	٢٣	١٢	٣٥	١٢٩	الثالث
	ر	١٥٠	١١٠	٤٨	٦٩	٢٤	٣٥	٤٣٦	
بحوث ودراسات	ك	١٤	١٦	١٨	٢٢	٣١	٢٥	١٢٦	الرابع
	ر	٨٤	٨٠	٧٢	٦٦	٦٢	٢٥	٣٨٩	
نشاط اعلامي	ك	٨	٤	١٨	٣٤	٤٠	٢٣	١٢٧	الخامس
	ر	٤٨	٢٠	٧٢	١٠٢	٨٠	٢٣	٣٤٥	
نشاط تعاوني	ك	١	٣	٥٠	٢٦	٢٥		١٢٦	السادس
	ر	٦	١٥	٢٠٠	٧٨	٥٠	٢١	٢٧٠	
غير مبين	ك	٩	٦	١١	١٢	١٤	٩	٦١	
	ر	٥٤	٣٠	٤٤	٣٦	٢٨	٩	٢٠١	
المجموع		١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	

ك = مجموع التكرارات ر = المجموع الرقمي للتكرارات.

ب - الأهـداف التي يسعى أفـراد العينـة لتحقيقها مـن القيـام بالأنشطة التي تنال اهتمامهم.

تحتل القضايا الاجتماعية والثقافة الاهتمام الأكبر لدى أفراد العينة، يليها توعية المجتمع بقضاياه الحيوية، وزيادة الثقافة وتنويعها، وتشخيص المشكلات الاجتماعية واقتراح الحلول. جدول رقم (١٧).

جدول رقم (١٧) يوضح الهدف من القيام بالأنشطة

البيـان / العـدد	التكرار	٪
- توعية المجتمع بقضاياه الحيوية.	٨٥	٣٢٫١
- زيادة الثقافة العامة وتنويعها.	٦١	٢٣٫٠
- رفع مستوى الرياضة في البلد.	٢٠	٧٫٥
- تشخيص المشكلات الاجتماعية واقتراح الحلول.	٥٨	٢١٫٩
- الاستفادة من البحوث في مجالات بعينها مثلاً (محو الأمية، دور المرأة... إلخ).	٣١	١١٫٧
- الاستفادة من منتوجات المشاغل في السوق الخيرية.	١٠	٣٫٨
- غيـر مبيـن.	٥	—
المجموع	٢٧٠	١٠٠٫٠

جـ - الأماكن التي يرغب أفراد العينة تنفيذ الأنشطة فيها.

يلاحظ هنا ارتفاع النسبة التي احتلتها القرى النائية كمقر لممارسة الأنشطة وهذا يضع أمام المشرفين على الأنشطة التطوعية ضرورة الاتجاه نحو القرى النائية لممارسة انشطتهم. جدول رقم (١٨).

جدول رقم (١٨) يوضح الأماكن التي يرغب الأفراد تنفيذ الأنشطة فيها

البيـان / العـدد	التكرار	٪
- مقر المنظمة التطوعية	٤٢	٢٢٫٣
- المدينة	٦٤	٣٤٫٠
- القرى النائية.	٤٢	٢٢٫٣
- مقـر مشـروعـات المنظمـة (محـو الأميـة، المـركز الاجتماعي، المدرسة... إلخ).	٣٠	١٦٫٠
- خارج الدولة (وبخاصة مجتمعات العالم الثالث).	١٠	٥٫٣
- غيـر مبيـن.	٢	—
المجمـــوع	١٩٠	١٠٠٫٠

د - الفئات التي ينبغي أن تستفيد من الأنشطة التطوعية.

لوحظ ان جميع أفراد العينة اقرت بأن توجه انشطة العمل التطوعي إلى جميع أفراد المجتمع، باعتبار أن القضايا الاجتماعية لاتتجزأ ولايمكن عزل القضايا التي تعاني منها فئة من فئات المجتمع عن فئات المجتمع الأخرى. والملاحظ أيضاً أنها توجهت إلى المحتاجين للخدمة والمواطن فقط، وقطاع الشباب. جدول رقم (١٩).

جدول رقم (١٩) يوضح الفئات التي ينبغي أن تستفيد من الأنشطة

البيان / العدد	التكرار	٪
- كل أفراد المجتمع	٩٨	٥٠ر٥
- المواطنون فقط	٢٥	١٢ر٩
اعضاء المنظمة فقط.	٤	٢ر١
قطاع الشباب	٢٢	١١ر٣
- ربات البيوت	٩	٤ر٦
- المحتاجون للخدمة مثل (الأميون، المعوقون، المسنون، الأحداث... إلخ).	٣٦	١٨ر٦
- غير مبين.	٢	—
المجموع	١٩٠	١٠٠ر٠

هـ - السمات أو الخصائص التي تؤهل الأفراد للاشتراك في المنظمات التطوعية.

لوحظ أن الحماس والإيمان بجدوي العمل التطوعي، ثم الثقافة والاطلاع، والمقدرة على التأثير في الزملاء، والتمتع بصفات القيادة هي أهم السمات التى تؤهل الأفراد للانخراط في مجال عمل المنظمات التطوعية جدول رقم (٢٠).

جدول رقم (٢٠) يوضح السمات أو الخصائص
التي تؤهل الأفراد للاشتراك في المنظمات التطوعية

البيان / العدد	التكرار	٪
- الحماس والإيمان بجدوى العمل التطوعي.	١٠٠	٣٤ر٦
- الخبرة الواسعة في مجال العمل التطوعي.	٤١	١٤ر٢
- كثرة المعارف والاتصالات.	٢٦	٩ر٠
- المقدرة على التأثير في الزملاء والتمتع بصفات القيادة الناجحة.	٥٣	١٨ر٣
- سلامة الجسد للممارسة الرياضية.	٩	٣ر١
الثقافة والاطلاع.	٦٠	٢٠ر٨
- غير مبين.	١	—
المجموع	٢٩٠	١٠٠ر٠

و - الأوقات التي يرغب أفراد العينة تنفيذ الأنشطة فيها.

رغم عدم اغلبيتها يلاحظ هنا النسبة المرتفعة التي احتلها تنفيذ الأنشطة خلال الاجازات السنوية (خلال فصل الصيف غالباً)، وهذا يضع على عاتق المشرفين على المنظمات التطوعية ضرورة وضع البرامج للأنشطة المختلفة خلال فصل الصيف حيث مازال الصيف يعتبر فترة استراحة في أغلب المؤسسات. جدول رقم (٢١).

جدول رقم (٢١) يوضح الأوقات التي يرغب الأفراد فيها تنفيذ الأنشطة

البيـان / العـدد	التكرار	٪
- طوال الوقت.	١٣	٨ر٤
- الموعد المقرر لتنفيذ الأنشطة.	٩١	٥٩ر١
- الاجازات السنوية.	٥٠	٣٢ر٥
- غير مبين	٣	—
المجمـوع	١٥٧	١٠٠ر٠

تـوصيـات الـدراسة

١ - تقوية ميل واهتمام المواطنين بالعمل التطوعي واستنباط الأساليب التي تقوي هذا الميل كالتشجيع على الانخراط في منظمات العمل التطوعي وتهيئة السبل للمنظمات التطوعية لاداء دورها.

٢ - زيادة عدد المنظمات التطوعية التي تستقبل الاناث لاسيما فتح اقسام خاصة في المنظمات التطوعية التي لايتوفر فيها النشاط النسائي.

٣ - ربط المنظمات التطوعية بالشباب من خلال المدارس والجامعة وذلك بالقيام بزيارات دورية من قبل اعضاء المنظمات مع اصدار كتيبات تعريفية عن هذه المنظمات.

٤ - تشجيـع النـاس لاسيمـا ذوو الدخـل المنخفض على الاشتراك في المنظمـات التطوعية مع توفير السبل الكفيلة بتعويضهم عن الوقت، وذلك من خلال الاستفادة المعنوية المباشرة، ولانقصد بها المادية.

٥ - انشاء فروع للمنظمات على مستوى المجتمع المحلي لربطها بمشاكله ومشاركتها في تغييره.

٦ - تنظيم الحملات التعريفية لاسيما من الأفراد ذوي المستويات المتأخرة في التعليم، مع توفير مايتناسب من أنشطة مع مستواهم التعليمي.

٧ - تشجيع الناس الذين لم يسبق لهم المشاركة في العمل التطوعي على المشاركة فيه.

٨ - ان تكون الأنشطة في المنظمات التطوعية مستمرة وخصوصاً أوقات الاجازات وفي غير أوقات الدوام الرسمي.

٩ - تعديل قوانين العمل التطوعي بما يتناسب مع تغير المجتمع وان تكون مساعدة في تسهيل اجراءات العمل التطوعي ومشجعة عليه.

١٠ - زيادة الأنشطة الثقافية والاجتماعية مع عدم الاخلال بالأنشطة التي تمارسها المنظمة.

١١ - الاهتمام بالقضايا الاجتماعية ومحاولة مناقشتها وحلها وتوعية المجتمع بقضاياه الأساسية من خلال المنظمات التطوعية.

١٢ - ان توجه جميع امكانيات المنظمة إلى المجتمع عموماً وليس لأفراد معينين فقط.

١٣ - زيادة الدورات التدريبية المتخصصة للقائمين على العمل التطوعي.

١٤ - تنويع الأنشطة في المنظمات التطوعية.

١٥ - التوعية لكافة المستويات ومن خلال أجهزة الاعلام على أهمية العمل التطوعي ودوره في التنمية وتوفير الطاقات والامكانيات.

١٦ - التركيز على مدارس الدولة لخلق جيل يستوعب أهمية العمل التطوعي ويؤمن به ويساهم فيه.

١٧ - النزول إلى المجتمع وخصوصاً المناطق النائية، وإيجاد البرامج الشعبية القادرة على استيعاب وجذب أكبر عدد من المشاركين والاحتكاك بالجمهور من ذوي الحاجة لخدمات المنظمات التطوعية.

١٨ - توعية القطاع الخاص بأهمية العمل التطوعي ودعوته للمساهمة فيه سواء مادياً أو معنوياً.

١٩ - ايجاد بعض الامتيازات لأعضاء المنظمات التطوعية وذلك بتوليتهم بعض المناصب الحكومية والأهلية لتوفر صفات القيادة والمبادرة فيهم.

٢٠ - الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال العمل التطوعي وكيفية الترغيب فيه وادارته.

٢١ - التحرر من قيود الفكر المتطرف خصوصاً في منظمات العمل التطوعي وجعل الهدف الأساسي منها خدمة الوطن والمواطن.

ويبقى أن نبين أن هذه الدراسة الأولية تستدعي الاشارة إلى عدة مواضيع كفيلة بالدراسة في العمل التطوعي وهي:

١ – علاقات الأفراد داخل المنظمات التطوعية.

٢ – توزيع السلطة وكيفية اتخاذ القرار وتأثير الجماعات الضاغطة في المنظمات التطوعية.

٣ – تقييم شامل لعمل المنظمات التطوعية ودورها في خدمة وتنمية المجتمع.

٤ – العلاقات المتبادلة بين المنظمات التطوعية بعضها ببعض، نقاط ضعفها والسبيل إلى تطويرها.

الهوامـش

١ – غباش، موزه عبيد: تنمية الخدمات الاجتماعية، دراسات في مجتمع الامارات، ومجموعة من اعضاء الهيئة التدريسية، جامعة الامارات العربية المتحدة، ١٩٨٨م، الامارات، (مذكرات غير منشوره).

٢ – عمر، معن خليل: الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي، دار الآفاق الجديدة، ١٩٨٣م، بيروت، لبنان، ص ص ٥١ – ٥٥.

٣ – **George Barger and Harry Specht,** Community Organizing (N.Y) Columbia University Press, 1973.

٤ – مدكور، ابراهيم وآخرون: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٥م، القاهرة، ص ٥٤٥.

٥ – خاطر، أحمد مصطفى: طريقة تنظيم المجتمع (مدخل لتنمية المجتمع المحلي – استراتيجيات وأدوار النظم الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٨٤م، الأسكندرية، ص ص ٥٣ – ٥٤.

٦ – المرجع السابق: ص ٧٦.

٧ – المرجع السابق: ص ٧٦.

٨ – حسانين، سيد أبوبكر: طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، مكتبة الانجلو المصرية، ط٤، ١٩٨٥م، القاهرة، ص ٤٩٥.

٩ – المرجع السابق: ص ٤٩٥.

١٠– مدكور، ابراهيم وآخرون: معجم العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ص ٥٧٤،

١١- بدوي، أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ١٩٧٧م، بيروت، ص ٢٨.

١٢- كشك، محمد بهجت جادالله: المنظمات وأسس ادارتها. مدخل إلى إدارة المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ،١٩٨٥م، الاسكندرية، ص ١٧.

١٤- محمد، محمد علي: علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، ط٣، ١٩٨٥م، الاسكندرية، ص ٣٤.

١٥- عبدالرحمن، عبدالله محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٨م، الاسكندرية، ص ١٧.

١٦ - المرجع السابق: ص ٩.

١٧- عبدالله، عبدالخالق: حقوق الانسان في دستور الامارات، مجلة شؤون اجتماعية، العدد (١٦)، السنة الرابعة، شتاء ١٩٨٨م. جمعية الاجتماعيين، الشارقة، الامارات، ص ١٣.

١٨- دولة الامارات العربية المتحدة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ادارة التنمية والرعاية الاجتماعية، العمل الاجتماعي في دولة الامارات العربية المتحدة، ١٩٨٧م، ص ص ٥ - ٦.

١٩- دولة الامارات العربية المتحدة، قانون اتحادي رقم (١٩) لسنة ١٩٩١م بشأن تعديل بعض احكام القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢م في شأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، اختصاصات وزارة الشباب والرياضة.

٢٠- دولة الامارات العربية المتحدة: وزارة التخطيط: الادارة المركزية للاحصاء، المجموعة الاحصائية - العدد الرابع عشر.